Canadian Human Rights Commission

1992-93 Estimates

Part III

Expenditure Plan

The Estimates Documents

The Estimates of the Government of Canada are structured in three Parts. Beginning with an overview of total government spending in Part I, the documents become increasingly more specific. Part II outlines spending according to departments, agencies and programs and contains the proposed wording of the conditions governing spending which Parliament will be asked to approve. The Part III documents provide additional detail on each department and its programs primarily in terms of the results expected for the money spent.

Instructions for obtaining each volume can be found on the order form enclosed with Part II.

©Minister of Supply and Services Canada 1992

Available in Canada through

Associated Bookstores
and other booksellers

or by mail from

Canada Communication Group — Publishing
Ottawa, Canada K1A 0S9

Catalogue No. BT31-2/1993-III-21
ISBN 0-660-56596-X

1992-93 Estimates

Part III

Canadian Human Rights Commission

92-03877/

Preface

This Expenditure Plan is designed to be used as a reference document and source of basic information.

The Plan is divided into two sections. Section I presents a Program overview including a program description, information on the background, mandate, objectives and planning perspective as well as performance information. Section II provides additional detail on costing, resource requirements and other information.

Details of Spending Authorities from Part II of the Estimates and Volume II of the Public Accounts precede Section I. This provides continuity with other Estimates documents and helps in assessing the Program's financial performance over the past year.

The table of contents provides a general guide to the content of each section, while the index is intended to facilitate its use as a reference and research document.

Table of Contents

Spending Authorities

A. Authorities for 1992-93
B. Use of 1990-91 Authorities

Section I Program Overview

A. Plans for 1992-93 and Recent Performance
   1. Highlights....6
   2. Summary of Financial Requirements....7
   3. Review of Financial Performance....8

B. Background
   1. Introduction....9
   2. Mandate....10
   3. Program Objective....10
   4. Program Description....10
   5. Program Organization for Delivery....11

C. Planning Perspective
   1. External Factors Influencing the Program....15
   2. Initiatives....16
   3. Update on Previously Announced Initiatives....16

D. Performance Information and Resource Justification....17

Section II Supplementary Information

A. Profile of Program Resources
   1. Financial Requirements by Object....23
   2. Personnel Requirements....24
   3. Net Cost of Program....26

B. Other Information
   1. Publications Available....27

Index....29

Spending Authorities

A. Authorities for 1992-93 -- Part II of the Estimates

Financial Requirements by Authority

Vote	(thousands of dollars)	1992-93 Main Estimates	1991-92 Main Estimates
	Canadian Human Rights Commission		
10	Program expenditures	**16,508**	15,143
(S)	Contribution to employee benefit plans	**1,722**	1,651
	Total Agency	**18,230**	16,794

Votes - Wording and Amounts

Vote	(dollars)	1992-93 Main Estimates
10	Program expenditures	**16,508,000**

Program by Activities

(thousands of dollars)	1992-93 Main Estimates				1991-92 Main Estimates
	Authorized person-years*	Budgetary		Total	
		Operating	Capital		
Canadian Human Rights Commission	224	17,390	840	**18,230**	16,794
1991-92 Authorized person-years	220				

* See Figure 9 page 24 for additional information on person-years.

B. Use of 1990-91 Authorities -- Volume II of the Public Accounts

Vote	(dollars)	Main Estimates	Total Available for Use	Actual Use
	Budgetary			
	Canadian Human Rights Commission			
10	**Program expenditures**	13,360,000	15,489,286	**15,341,610**
(S)	**Contribution to employee benefit plans**	1,462,000	1,568,000	**1,568,000**
	Total Program	14,822,000	17,057,286	**16,909,610**

Section I
Program Overview

A. Plans for 1992-93 and Recent Performance

1. Highlights

The highlights of the Expenditure Plan are as follows:

- The Minister of Justice has recently expressed the intention of introducing a Bill to amend the Canadian Human Rights Act early in calendar year 1992. If this occurs as expected, the Commission will be closely involved in the process of changing the Act in fiscal year 1992-93 (see page 16);

- in response to economic restraint and increasing caseloads, the Commission has taken action over the past few years to improve the efficiency of its case management process. Measures such as early resolution have helped to improve the delivery of the complaints handling services; the focus on early resolution and other efficiency-seeking initiatives will be continued in 1992-93 (see page 17);

- employment equity reviews and investigations remained an important priority in 1991-92. Steps were taken, and will be continued in 1992-93, to complete investigation of all employment equity cases received before December 31, 1991. In 1992-93 the Commission also expects to be heavily involved in responding to recommendations emanating from the legislative review of the Employment Equity Act (see page 20);

- In 1992-93 the Commission will broaden its communications activities in non-print areas, and more use will be made of television and broadcasting services. Cooperation with community groups and other human rights groups will also be increased (see pages 21);

- the Commission continued its survey program on the accessibility of federally-regulated premises. Phase II, a survey of a sample of banks and postal outlets, will be completed in 1991-92. Two other survey projects were undertaken in 1991-92: on the availability of federal government publications in alternate formats; and on the availability and use of TDDs (Telecommunication Devices for the Deaf). Planning is in progress for a survey of transportation facilities in 1992-93 (see page 21).

2. Summary of Financial Requirements

Figure 1: Financial Requirements for 1992-93

(thousands of dollars)	Estimates 1992-93	Forecast 1991-92	Change
Canadian Human Rights Commission	18,230	17,465	765
Person-Years* Controlled by T.B.	224	224	0
Other	2	2	0
	226	226	0

* See figure 9, page 24 for additional information on person-years.

Explanation of Change: The difference of $765,000 or 4% is based on additional Estimates requirements for 1992-93. This increase is mainly due to workload increases in all sectors of the Commission.

Explanation of 1991-92 Forecast: The 1991-92 expenditure forecast (as of November 30, 1991) is $671,000 higher than the 1991-92 Main Estimates. The additional spending authorities, that will be sought through Supplementary Estimates, are mainly required to cope with workload increases.

3. Review of Financial Performance

Figure 2: Performance Results for 1990-91

(thousands of dollars)	1990-91		
	Actual	Main Estimates	Change
Canadian Human Rights Commission	16,910	14,822	2,088
Person-Years* Controlled by T.B.	218	203	15
Other	2	2	-
	220	205	15

* See figure 9, page 24 for additional information on person-years.

Explanation of Change:

Person-year utilization: The increase of 15 person-years over the Main Estimates was approved to cope with workload increases [Supplementary Estimates (B)].

Expenditures: The change of $2,088,000 was offset by Supplementary Estimates of $1,813,252 and Vote 5 contingency funds of $316,033 for increased salary requirements. The items reflecting the increase are listed below:

	($000)
• Increased funding for workload increases in Employment and Pay Equity Branch	1,813
• Increase in salary costs due to Equalization Adjustments	316

B. Background

1. Introduction

The Canadian Human Rights Commission, established in 1978 pursuant to the Canadian Human Rights Act, is responsible for administering that Act by ensuring that the principles of equal opportunity and non-discrimination are implemented in all areas of federal jurisdiction. Specifically, the Commission deals with complaints of discrimination in employment and in the provision of services based on the grounds enumerated in the Act: race, colour, national or ethnic origin, religion, age, sex, marital status, family status, disability, and conviction for which a pardon has been granted.

The Commission also investigates complaints alleging inequities in pay between men and women who are performing work of equal value. In the field of employment equity, the Employment Equity Act, 1986, requires that copies of the annual reports filed by federally-regulated employers be sent to the Commission, to monitor whether there is any evidence of discriminatory employment practices. Where appropriate, the Commission initiates investigatory action under Section 10 of the Canadian Human Rights Act.

In addition to its duty to investigate complaints of discrimination, the Commission has a statutory responsibility to develop and conduct programs to foster public understanding of the principles enshrined in the Canadian Human Rights Act.

The Commission's statutory authority encompasses all areas of federal jurisdiction including federal departments and agencies, Crown corporations, private companies which regularly transport goods or people across provincial or national borders, chartered banks, interprovincial or international pipelines, federally-regulated broadcasting, telephone companies, grain elevator companies and companies which handle radioactive materials.

The Commission is an independent agency which reports to Parliament through the Minister of Justice.

The Canadian Human Rights Act complements Canada's Charter of Rights and Freedoms which provides constitutional protection of human rights. The Charter applies only to government activities while the Canadian Human Rights Act applies both to the federal and the federally-regulated private sectors. Beyond the federal arena, similar legislation has been enacted by the provinces to protect human rights. The Canadian Human Rights Commission liaises with its provincial counterparts so that, as a group, comparable human rights protection can be provided across the land.

2. Mandate

The Canadian Human Rights Act, S.C. 1976-77, proclaimed March 1, 1978, was amended by S.C. 1980-81-82-83, c. 111, 143, proclaimed July 1, 1983, and S.C. 1985, c. 26, proclaimed October 15, 1985.

3. Program Objective

To foster the principle that every individual should have equal opportunity to participate in all spheres of Canadian life consistent with his or her duties and obligations as a member of society.

4. Program Description

The Canadian Human Rights Commission uses compliance, conciliation and promotional means to foster equality of opportunity.

Compliance centres primarily on dealing with complaints of discrimination filed against individuals and enterprises within the federal jurisdiction. Commission staff have broad powers to investigate such complaints, and the findings of these investigations are submitted to the Commission for decision. The members of the Commission, after reviewing the findings and any submissions made by a complainant or respondent, may:

- decide not to act on a complaint (for example, if it is beyond the Commission's jurisdiction or is out of time);
- dismiss the complaint;
- refer the complainant to a more appropriate authority;
- appoint a conciliator to attempt to bring about a settlement;
- approve settlements which have been agreed to by the parties; or
- request the President of the Human Rights Tribunal to appoint a tribunal.

The Commission also uses the data collected and published under the Employment Equity Act, as well as data provided through the Treasury Board's employment equity program, to identify areas of under-representation of aboriginal peoples, persons with disabilities, visible minorities and women in the federal and federally-regulated sectors. It then attempts to work cooperatively with employers to identify any systemic barriers that cause under-representation and to develop appropriate plans to change these situations.

The Commission also endeavours to promote equality of opportunity and discourage discriminatory practices by conducting information and public education programs, issuing policy guidelines, conducting research, reviewing regulations and other forms of delegated legislation, and maintaining close liaison with human rights bodies and related interest groups.

5. Program Organization for Delivery

Activity Structure: The Commission has one activity which coincides with the Canadian Human Rights Program. To deliver this program the Commission has structured and currently manages its work around four functions; also included in the Commission's activity, because of the current wording of the Canadian Human Rights Act, but separately managed, is the Human Rights Tribunal. The sectors are as follows:

* Anti-Discrimination;
* Employment and Pay Equity;
* Equity and Human Rights Promotion;
* Program Management and Services; and

---

* Human Rights Tribunal

The Program Management and Services function provides overall direction, administrative policy formulation, coordination and common services to the Commission. The other functions represent operations for delivery of services to the Canadian public within the Commission's mandate. The Tribunal function is included in this program under the current wording of the Canadian Human Rights Act, but the operational undertakings of the Human Rights Tribunal are completely independent from the Commission.

Organization Structure: The Commission consists of a Chief Commissioner, a Deputy Chief Commissioner and a maximum of six other members appointed by the Governor-in-Council. The Chief Commissioner and Deputy Chief Commissioner are full-time members appointed for a term not exceeding seven years; other members are appointed for a term not exceeding three years.

The Program is delivered through the offices of the Chief Commissioner, the Secretary General, seven regional offices and the following headquarters branches: Anti-Discrimination, Employment and Pay Equity, Communications, Policy and Planning, Legal Services, Corporate Services, and Personnel.

Secretary General: This office provides advice to the Commissioners, coordinates staff activities and provides ongoing direction to the headquarters branches and regional offices.

Regional Offices: These offices are responsible for the investigation of all complaints except those dealing with employment and pay equity. They also play a vital role in the public education services of the Commission. The regional offices are located in Halifax, Montreal, Ottawa, Toronto, Winnipeg, Edmonton and Vancouver.

Anti-Discrimination Programs Branch: The branch is functionally responsible for ensuring that all complaints filed with the Commission, except those dealing with employment and pay equity, are investigated in a manner consistent with the Canadian Human Rights Act. The Branch also provides a quality assurance function, conciliation services, and training to staff involved in anti-discrimination activities; develops operational policies for compliance activities, as well as performance standards and measurement systems; and conducts operational reviews of regional and headquarters complaints management processes.

Employment and Pay Equity Branch: The branch has operational responsibility for the enforcement of the equal pay and employment equity provisions set out in Sections 10 and 11 of the Canadian Human Rights Act. The branch also undertakes complaint investigations and joint reviews based on data provided in the annual employment equity reports required under the Employment Equity Act.

Communications Branch: The branch has operational responsibility for fulfilling the Commission's information and persuasion roles through public education, liaison and media relations. It does so by producing promotional and educational materials, providing advice to the communication officers in the regions, and through conducting media relations and special events.

Policy and Planning Branch: The branch is responsible for providing policy and research advice to support the Commission and its operational branches. Relevant human rights issues are monitored and policy proposals, guidelines, and research reports are published.

Legal Services Branch: The branch is responsible for providing legal advice to the Chief Commissioner, Commission members and staff. Its legal staff also represent the Commission in litigation before tribunals, review tribunals and the courts.

Corporate Services Branch: The branch provides support services to the Commission's headquarters and regional operations; these include finance, assets management, access to information and privacy programs, information management and informatics services.

The Personnel Branch: The branch provides personnel support services to headquarters and the regional offices; these include staffing, classification, pay and benefits, staff relations, training and human resource planning, official languages, and health and safety.

Human Rights Tribunal: The Tribunal is a quasi-judicial body which operates independently of the Commission. Tribunal members are appointed by the President of the Canadian Human Rights Tribunal Panel who is located in Toronto. Support services for tribunal operations across Canada are provided by a separate registry based in Ottawa.

Figure 3: Resources by Organization

(thousands of dollars)	1992-93 Estimates ($)	P-Y	1991-92 Forecast ($)	P-Y
Chief and Deputy Chief Commissioners' Office	756	9*	731	9*
Secretary General	615	6	640	6
Legal Services	1,348	15	1,217	15
Communications	1,559	16	1,622	16.5
Anti-Discrimination**	1,426	22	1,381	21.5
Employment and Pay Equity	1,982	32	2,099	32
Policy and Planning	640	9	631	9
Corporate Services	2,804	24	2,681	24
Personnel	599	9	589	9
Regions	4,915	75	4,408	75
	16,644	217	15,999	217
Human Rights Tribunal***	1,586	9	1,466	9
	18,230	226	17,465	226

* This figure includes 2 non-controlled person-years (i.e. Governor-in-Council appointees the Chief and Deputy Chief Commissioners).

** This is a new Branch made up of the previous Complaints Procedures Branch and the headquarters office of Regional Operations.

*** The operational undertakings of the Tribunal are independent from the Commission.

C. Planning Perspective

1. External Factors Influencing the Program

Several considerations suggest that the Canadian Human Rights Commission's workload will continue to increase. Such increases are linked to the prominence given to international and national human rights issues; to the growing sensitivity of women and minority groups to discriminatory employment barriers; to the commitment that governments have repeatedly made to the importance of human rights; and to the judicial recognition that human rights laws are quasi-constitutional in nature.

A rapidly changing and at times volatile social environment (e.g. in relation to aboriginal peoples) puts greater pressure on the Commission as more complaints are filed, and as community and other groups increasingly look to the Commission for support for their positions.

Legislative review of the Employment Equity Act may result in a more specific monitoring and investigative role for the Commission. Pay equity initiatives in other jurisdictions have also raised women's awareness of their right to equal wages for work of equal value. As a result, both the number and complexity of equal pay complaints are expected to mount.

Delays in amending the Canadian Human Rights Act continue to prompt criticism from advocacy groups. This is especially true of provisions such as those that would confirm the obligation of employers to provide reasonable accommodation to those who would otherwise be disadvantaged and prohibit discrimination based on sexual orientation.

Other factors that may affect the Commission's workload are:

- the decision in Haig and Birch (dealing with the constitutionality of Section 3 of the Canadian Human Rights Act) will affect the type and number of complaints accepted by the Commission (e.g. sexual orientation);

- similarly, if the Government amends the Canadian Human Rights Act to include sexual orientation or political belief, the number of related complaints can be expected to increase;

- heightened public awareness of race-related problems, particularly in large Canadian centres such as Toronto, Montreal and Halifax, may also increase the overall volume of complaints.

Canadian society, in general, has become much more conscious of human rights issues. They therefore, expect that rights-related disputes will be dealt with more quickly and in a manner that produces fairness and understanding among the parties involved.

2. Initiatives

The Canadian Human Rights Commission will concentrate on pursuing initiatives announced in previous years and it will focus on streamlining its Information Management processes and technology applications.

3. Update on Previously Announced Initiatives

- Proposed amendments to the Canadian Human Rights Act have been discussed by the federal government since 1986. The Minister of Justice has stated her intention to introduce a Bill to amend the Act in the House of Commons early in 1992. If this occurs, consideration of the Bill before a Committee of the House of Commons will likely extend into fiscal year 1992-93.

- The Commission indicated last fiscal year that it would conduct an accessibility survey of the six major banks and postal outlets in 1991-92. A survey of a sample of 42 banks and 14 postal outlets was conducted in seven Canadian cities. The field work was completed in October, 1991. A draft final report on the postal outlets has been completed and a similar report on the banks is expected to be finalized in January 1992. The target date for publishing both reports is April, 1992.

D. Performance Information and Resource Justification

The Canadian Human Rights Commission helps to make Canadians more aware and respectful of individual human rights. The key to the Commission's capacity to influence public attitudes is its ability to respond to enquiries, to resolve complaints, to promote human rights issues and principles, and its ability to influence government on the broad management of human rights questions in Canada.

To deliver its services, the Canadian Human Rights Commission will operate in 1992-93 with a budget of $18,230,000 and a complement of 226 staff. Although the Commission recognizes the budgetary increases it has received over the past few years, they are still not sufficient to allow the Commission to meet an ever increasing workload. Figures 4 and 5 below indicate that the enquiries and complaints workload will both continue to increase. Coupled with budgetary restrictions, it is predicted that this continuing rise in the volume of public demand for Commission services will result in a further increase in the backlog of open cases.

The impact of these limitations is somewhat moderated by productivity and efficiency initiatives taken by the Commission in recent years, notably through its emphasis on early resolution of complaints. In 1990-91, 223 such cases were resolved prior to the presentation of a signed complaint to the Commissioners. In the first six months of 1991-92, early resolutions increased by 32% over the same period in 1990-91. Including Equal Pay, Employment Equity, Other complaints of discrimination and Early Resolutions the Commission staff is expected to handle an 1,100 complaints workload in 1992-93.

Figure 4: Enquiries

	Estimated 1992-93	Forecast 1991-92	Actual 1990-91
Regional Operations	**57,000**	55,350	52,244
Other (Equal Pay, Employment Equity)	**950**	648	661
All of Commission	**57,950**	55,998	52,905

Figure 5: Complaints Workload

	Estimated 1992-93	Forecast 1991-92	Actual 1990-91
Balance brought forward	**2,805**	2,594	2,173
Complaints accepted	**1,105**	1,048	976
Total	**3,910**	3,642	3,149
Dealt with by the Commission	**1,100**	837	555
Balance	**2,810**	2,805	2,594

As a result of an increased emphasis on conciliations (cases settled prior to the Tribunal/Courts process), the Commission has both reduced its costs and improved case settlement results. In 1990-91, 111 conciliation cases were completed. The percentage of those that were successfully settled rose significantly from 41% in 1989-90 to 60% in 1990-91. In the first six months of 1991-92, 132 conciliation cases were completed, and 98 of them were settled successfully.

The following two figures show the status of open complaint cases at March 31, 1991 and the results of cases decided by the Commission by fiscal year from 1984-85 to 1990-91.

Figure 6: Status of Open Complaint Cases, March 31, 1991

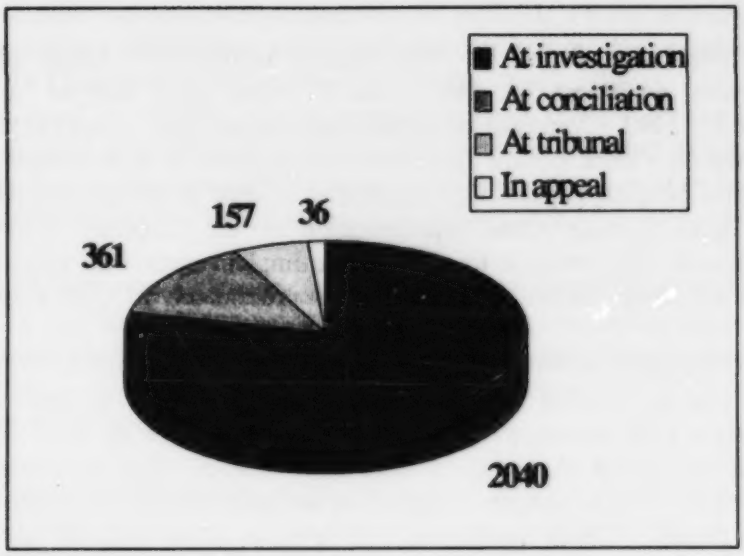

Figure 7: Results of Cases Decided by the Commission by Fiscal Year

Years	To Deal With*	Dismissed	Settled**	Others***	To Conciliation	To Tribunal	Total Submitted
90-91	74	212	142	290	175	20	913
89-90	80	132	75	114	228	51	680
88-89	65	139	68	60	137	119	588
87-88	41	228	49	182	134	21	655
86-87	35	211	53	109	73	37	518
85-86	4	196	40	66	90	12	408
84-85	14	146	60	37	34	13	304

* Refers to those cases where the Commission exercises its discretion to require a full investigation.

** Refers to those cases settled at conciliation.

*** Includes the decisions not to deal with, no tribunal warranted, and no further proceedings (e.g. withdrawn cases, cases where contact with the complainant is lost).

In addition, resources allocated to the other program sectors will be applied in the following ways:

- The Commission expects it will approve employment equity plans of 16 employers by March 31, 1992, and 43 more plans will be approved by March 31, 1993. Approval of employment equity plans is the backbone of the Commission's work to have employers hire members of a designated group (i.e. aboriginal peoples, persons with disabilities, visible minorities and women) on a basis equal to their actual representation in the Canadian workforce. The Commission will continue to monitor the implementation of these plans. By March 31, 1993, this program will cover approximately 275,000 employees.

- The Commission currently has 70 employment equity complaints to address. Of these, five are nearing settlement and seven are subject to court challenges. Fifty-eight (58) investigations are continuing, of which 49 were filed by one complainant group (Assembly of Manitoba Chiefs). The Commission is also involved in 20 joint reviews (cooperative analysis with an employer of job data and systems). These complaints and reviews affect 68% of all employees subject to the Employment Equity Act and 76% of those under the Treasury Board's employment equity program.

- To pursue its employment equity mandate, the Commission will initiate new joint reviews and conduct workshops with federally-regulated employees. Approximately four workshops are expected in 1992-93. The Commission will also complete a four-year analysis of all employers not currently under a review or complaint investigation. The Commission further plans to make a submission to a Special Committee of the House of Commons which is undertaking a comprehensive legislative review of the Employment Equity Act in the balance of 1991-92 and in 1992-93.

- In 1991-92, the Commission's Equal Pay Section continued to provide analysis and support to the ongoing Federal Pay Equity Tribunal. It also undertook negotiations with Labour Canada to establish a pay equity case referral process, ran a series of Pay Equity Workshops and continued to work on the analysis of four major complaints affecting 14,000 employees. In 1992-93, the major objectives will be to continue to support the Federal Tribunal, to complete investigation of four major pay equity complaints; to develop and support other pay equity cases going before Tribunals; to continue to encourage voluntary compliance with the Canadian Human Rights Act through publications, videos and workshops; and to continue to reduce the backlog of pay equity cases more than 18 months old.

- After completing its survey of 32 federal government offices in 1990-91, the Commission issued its first report in the "Unequal Access Survey Project". Two other surveys were undertaken in 1990-91: on the availability of federal government publications in alternate formats and on the availability and use of TDD (Telecommunication Devices for the Deaf) services. In 1991-92, work continued on unequal access projects (through surveys on the accessibility of banks and post offices). The survey series is intended to raise the level of awareness of the accessibility needs of people with disabilities and to encourage appropriate corrective action by organizations under federal jurisdiction.

- In 1990-91, the Commission issued New Commitment, a policy paper calling for a fundamental rethinking of federal policy concerning Canada's aboriginal peoples and it submitted a paper to the Special Joint Committee on the Future of Canada. In 1992-93 the Commission will present a submission to the Royal Commission on Aboriginal Affairs .

- As part of its responsibility to inform the Canadian public of their rights under the Canadian Human Rights Act the Commission produced 113,000 copies of various publications in 1990-91. In the first six months of 1991-92, the Commission's regional offices organized more than 500 seminars, workshops and panels. The Commission produced television public service announcements on employment equity problems faced by women and disabled persons, a training video on pay equity, and a video on the work of the Commission. More than 100,000 copies of various CHRC publications were distributed to the public. The Commission produced, in 1991-92, basic human rights information in three native and 14 other languages in addition to the two official languages. Publications are available in alternate formats.

- The Commission's legal work has significantly influenced both the directions of the Commission and human rights in Canada. Among the important legal precedents established in 1990-91 from Human Rights Tribunals, the Federal Court and the Supreme Court were the following:

  - the liability of an employer for discrimination against an employee who tested positive for the Human Immunodeficiency Virus (HIV) (Fontaine v. C.P. Rail);

  - the liability of Canadian Armed Forces for discrimination against a member with visual acuity limitations (Rosin v. CAF);

  - the liability of Canadian Armed Forces for discrimination on the basis of

disability through the application of their medical classification standard (Robinson v. CAF);

- the responsibility of an employer to allow employees to obtain treatment for alcohol dependency (Niles v. CN Rail);

- a decision of the Supreme Court of Canada in 1990 held that Commission decisions are administrative rather than quasi-judicial in nature and thus reviewable in the Federal Court, Trial Division;

- the Supreme Court's definition of employer-employee relationship and the Federal Court's power to issue search warrants.

- In 1992-93, the Commission will be represented before human rights tribunals, review tribunals, the Federal Court of Canada (Trial Division), the Federal Court of Appeal and the Supreme Court of Canada in cases addressing:

  - the issue of the independence of Human Rights Tribunals;

  - the definition of "family" in Mossop (Supreme Court of Canada);

  - the Commission's power to initiate complaints and to investigate third-party complaints based on employers' reports under the Employment Equity Act; and

  - pay equity in the federal public sector as it relates to nearly seventy thousand federal public service jobs.

Section II
Supplementary Information

A. Profile of Program Resources

1. Financial Requirements by Object

Figure 8: Details of Financial Requirements by Object

(thousands of dollars)	Estimates 1992-93	Forecast 1991-92	Actual 1990-91
Personnel			
Salary and Wages	**10,760**	10,532	10,565
Other personnel costs	**1,722**	1,613	1,568
	12,482	12,145	12,133
Goods and Services			
Transportation and communications	**1,372**	1,421	1,284
Information	**623**	679	663
Professional and special services	**2,353**	1,892	1,745
Rentals	**203**	223	116
Purchased repair and upkeep	**120**	125	48
Utilities, materials and supplies	**237**	228	354
Transfer payments	**0**	0	5
Other subsidies and payments	**0**	62	2
	4,908	4,630	4,217
Total operating	**17,390**	16,775	16,350
Capital	**840**	690	560
	18,230	17,465	16,910

2. Personnel Requirements

Personnel requirements account for 68% of the Program's total expenditures. A profile of the Program's personnel requirements is provided in Figure 9.

Figure 9: Details of Personnel Requirements

	Person-Years* Controlled by Treasury Board				Average Salary
	Estimates 92-93	Forecast 91-92	Actual 90-91	Current Salary Range	Provision 1992-93
Management	9	9	10	61,500 - 138,300	84,924
Scientific and Professional					
Law	7	7	6	22,890 - 125,100	74,326
Economics, Sociology and Statistics	2	2	2	20,000 - 84,700	64,524
Library Science	1	1	1	25,371 - 60,147	-
Administrative and Foreign Service					
Administrative Services	26	26	18	17,470 - 72,817	47,320
Computer Systems Administration	3	3	4	22,310 - 73,032	37,261
Financial Administration	3	3	2	15,516 - 69,789	42,962
Information Services	14	14	10	17,329 - 65,839	51,643
Organization and Methods	1	1	-	17,121 - 70,600	-
Personnel Administration	7	7	7	16,390 - 67,273	47,098
Program Administration	81	81	84	17,470 - 72,817	48,586
Purchasing and Supply	1	1	1	16,293 - 70,600	-
Technical					
General Technical	1	1	2	16,124 - 71,058	-
Social Science Support	3	3	5	16,124 - 73,716	32,855
Administrative Support					
Clerical and Regulatory	34	34	35	16,504 - 40,509	28,505
Secretarial, Stenographic and Typing	31	31	33	16,356 - 40,768	27,307
TOTAL	224	224	220		

	Other Person-Years				Average Salary
	Estimates 92-93	Forecast 91-92	Actual 90-91	Current Salary Range	Provision 1992-93
Seniors Levels	2	2	2	44,300 - 170,500	134,058

Note:

* Person-Years - refers to the employment of one person for one full year or the equivalent thereof (for example, the employment of three persons for four months each). A person-year may consist of regular time personnel (whether in Canada or abroad), continuing and non-continuing, full-time or part-time, seasonal, term or casual employees, and other types of employees.

Controlled person-years are those subject to the control of the Treasury Board. With some exceptions, the Treasury Board directly controls the person-years of departments and agencies listed in the Schedule 1, Parts I and II, of the Public Service Staff Relations Act. The Treasury Board does not control person-years related to Ministers' staff appointed pursuant to Section 39 of the Public Service Employment Act and all appointments pursuant to an Order-in-Council. Also, the person-years of some departments and agencies may be excluded from Treasury Board control. Controlled person-years are referred to as "authorized" person-years in Part II of the Estimates.

Other person-years are those not subject to Treasury Board control but disclosed in Part III of the Estimates, on a comparative basis with previous years, in support of the personnel expenditure requirements specified in the Estimates.

Note: The person-year columns display the forecast distribution of the controlled and other person-years for the Program by occupational group. The current salary range column shows the salary ranges by occupational group at October 1, 1991. The average salary column reflects the estimated base salary costs including allowance for collective agreements, annual increments, promotions and merit pay divided by the person-years for the group. Year-to-year comparison of averages may be affected by changes in the distribution of the components underlying the calculations.

3. Net Cost of Program

Figure 10: Total Estimated Cost of the Program for 1992-93

(thousands of dollars)	Main Estimates 1992-93	Add* Other Costs	Estimated Total Program Cost	
			1992-93	1991-92
Canadian Human Rights Commission	**18,230**	2,246	**20,476**	18,828

* Other costs of $2,246,000 consist of:

	($000)
• accommodation received without charge from Public Works Canada;	1,800
• cheque issue and other accounting services received without charge from Supply and Services Canada;	24
• employee benefits covering the employer's share of insurance premiums and costs paid by Treasury Board Secretariat.	422

B. Other Information

1. Publications Available

- Accessibility pamphlet
- Adaptation Planning*
- A Guide to Screening and Selection in Employment*
- AIDS pamphlet
- Acquired Immunodeficiency Syndrome Policy (AIDS), May 1988
- A New Commitment: Statement of the Canadian Human Rights Commission on Federal Aboriginal Policy, November 1990
- Alternate Format Policy
- Annual Report
- Bona Fide Justification Policy*
- Bona Fide Occupational Requirement Policy*
- Canadian Human Rights Act: A Guide
- Canadian Human Rights Act: Office Consolidation
- Case Studies:
  - "But can She Drive a Forklift?", sex discrimination
  - "We're Doing All We Can", racial discrimination
  - "No Way Out", AIDS
  - "Just Say No", sexual harassment
  - "Time to Pay the Piper", employment equity
  - "What Can You Do?", disability
  - "Everybody's Problem", alcohol
- Drug Testing Policy*
- Employment Equity: Fair Play at Work (pamphlet)
- Equal Dollars Make Good Sense (employee booklet)
- Equal Dollars Make Good Sense (employer booklet)
- Equal Dollars Make Good Sense (pamphlet)
- Equal Wages Guidelines, 1986*
- Equality...We all have a hand in it (handbook)
- Equal Pay Casebook, 1978-1989
- Equity at Work (excerpt)
- Guide to Your Rights
  - What is Discrimination?
  - Age
  - Alcohol or Drug Dependence
  - Filing a Complaint with the CHRC
  - Family and Marital Status
  - Mental Disability
  - Physical Disability

  - Race, Colour, National or Ethnic Origin
  - Sex
- Harassment Casebook
- Harassment Policy
- Human Rights Forum (Tri-monthly publication)
- Multilingual Leaflets
- Policy Statement: Aboriginal Employment Preferences, February, 1990
- Pregnancy/Childbirth Policy, May, 1987*
- Prohibited Grounds of Discrimination Chart
- The Right to be Different - Human Rights in Canada: An Assessment*
- Unequal Access: An Accessibility Survey of Selected Federal Offices, Report #1
- Unequal Access: Survey Report #2: Availability of Federal Government Publications in Alternate Formats
- Unequal Access: Survey Report #3: Availability of TDD (Telephone Device for the Deaf) Services by Federal Departments
- Unequal Access: Executive Summary
- What is Harassment? Case Studies* (pamphlet)

* Produced before 1989-90

INDEX

A

aboriginal peoples, 10,15,20,21
accessibility, 7,16,21
activity structure, 11
age, 9
alternate formats, 7,21
amendments, 16
Anti-Discrimination Programs Branch, 12

B

backlog, 17,21

C

Canadian Human Rights Act, 6,9,10,11,12,15,16,21
case management, 6
colour, 9
communications, 6
Communications Branch, 12
complaint, 6,9,10,12,15,17,18,19,20,22
complaints workload, 18
compliance, 10,12,20
conciliator, 10
conviction, 9
Corporate Services Branch, 13

D

disability, 9,10,20,21,22
discrimination, 9,10,15,21,22

E

Employment and Pay Equity Branch, 12
employment equity, 6,9,10,20,21
Employment Equity Act, 6,9,10,12,15,20,22
enquiries, 17
equal opportunity, 9,10
ethnic origin, 9

F

family status, 9
Federal Pay Equity Tribunal, 20
financial performance, 8
financial requirements, 4,7,23

H

highlights, 6
human rights, 6,9,11,12,15,16,17,21
Human Rights Tribunal, 10,11,13
Human Rights Tribunals, 21,22

I

independence, 22
initiatives, 6,15,16,17
investigation(s), 6,9,10,12,20,22
investigative role, 15

J

Justice, Minister of, 6,9,16

L

legal precedents, 21
Legal Services Branch, 12

M

mandate, 10,20
marital status, 9

N

national origin, 9

O

objectives, 10,20
organization(s), 21

P

pardon, 9
pay equity, 9,12,15,20,21,22
person-year, 25
Personnel Branch, 13
plan(s), 6,10,20
policy, 11,21
Policy and Planning Branch, 12
public, 9,11,17,21,22
public awareness, 15
public education, 11,12
Public Service Employment Act, 25
Public Service Staff Relations Act, 25
publications, 7,21

R
race, 9,15
Regional Offices, 12,21
religion, 9
research, 11,12
review, 6,12,15,20,22
S
sex, 9
sexual orientation, 15
statutory authority, 9
statutory responsibility, 9
systemic, 10
V
visible minorities, 10,15,20
W
women, 9,10,15,20,21
workload, 7,8,15,17,18

Commission canadienne des droits de la personne

Budget des dépenses 1992-1993

Partie III

Plan de dépenses

Les documents budgétaires

Le Budget des dépenses du gouvernement du Canada est divisé en trois parties. Commençant par un aperçu des dépenses totales du gouvernement dans la Partie I, les documents deviennent de plus en plus détaillés. Dans la Partie II, les dépenses sont décrites selon les ministères, les organismes et les programmes. Cette partie renferme aussi le libellé proposé des conditions qui s'appliquent aux pouvoirs de dépenser qu'on demande au Parlement d'accorder. Dans les documents de la Partie III, on fournit des détails supplémentaires sur chacun des ministères ainsi que sur leurs programmes surtout axés sur les résultats attendus en contrepartie de l'argent dépensé.

Les instructions sur la façon de se procurer ces documents se trouvent sur le bon de commande qui accompagne la Partie II.

©Ministre des Approvisionnements et Services Canada 1992

En vente au Canada par l'entremise des

Librairies associées
et autres libraires

ou par la poste auprès du

Groupe Communication Canada — Édition
Ottawa (Canada) K1A 0S9

N° de catalogue BT31-2/1993-III-21
ISBN 0-660-56596-X

Imprimé sur du papier recyclé

Printed on recycled paper

Budget des dépenses 1992-1993

Partie III

Commission canadienne des droits de la personne

Avant-propos

Le présent plan de dépenses, conçu pour servir de document de référence, regroupe un certain nombre de renseignements de base.

Le document comprend deux parties. La partie I brosse un aperçu du Programme, c'est-à-dire qu'elle en décrit les grandes lignes, donne des renseignements d'ordre général et en expose le mandat, les objectifs et les perspectives en matière de planification. La partie II fournit des renseignements détaillés sur les coûts, les ressources et d'autres aspects.

La partie I est précédée d'un exposé des autorisations de dépenser tiré de la Partie II du Budget des dépenses et du volume II des Comptes publics. Cette façon de procéder a pour objet d'assurer une certaine continuité avec les autres documents budgétaires et de permettre l'évaluation des résultats financiers du Programme pour l'année écoulée.

La table des matières donne une idée générale du contenu de chaque partie, tandis que l'index devrait en faciliter l'utilisation comme source de référence et de recherche.

Table des matières

Autorisations de dépenser

A. Autorisations pour 1992-1993
B. Emploi des autorisations en 1990-1991

Partie I Aperçu du programme

A. Plans pour 1992-1993 et rendement récent
   1. Points saillants 6
   2. Sommaire des besoins financiers 8
   3. Examen des résultats financiers 9

B. Renseignements généraux
   1. Introduction 10
   2. Mandat 11
   3. Objectif du programme 11
   4. Description du programme 11
   5. Organisation du programme en vue de son exécution 13

C. Perspective de planification
   1. Facteurs externes qui influent sur le programme 17
   2. Initiatives 18
   3. État des initiatives annoncées antérieurement 18

D. Données sur le rendement et justifications des ressources 19

Partie II Renseignements supplémentaires

A. Aperçu des ressources du programme
   1. Besoins financiers par article 26
   2. Besoins en personnel 27
   3. Coût net du programme 29

B. Autres renseignements 30
   1. Publications disponibles 30

Index 32

Autorisations de dépenser

A. Autorisations pour 1992-1993 - Partie II du Budget des dépenses

Besoins financiers par autorisation

Crédits	(en milliers de dollars)	Budget principal 1992-1993	Budget principal 1991-1992
	Commission canadienne des droits de la personne		
10	Dépenses du programme	**16 508**	15 143
(L)	Contributions au régime d'avantages sociaux des employés	**1 722**	1 651
	Total de l'organisme	**18 230**	16 794

Crédits - Libellé et sommes demandées

Crédits	(dollars)	Budget principal 1992-1993
10	Dépenses du programme	**16 508 000**

Programme par activité

(en milliers de dollars)	Budget principal 1992-1993				
	Années-personnes autorisées*	Budgétaire		Total	Budget principal 1991-1992
		Fonctionnement	Dépenses en capital		
Commission canadienne des droits de la personne	224	17 390	840	**18 230**	16 794
Années-personnes autorisées*	220				

* Voir le tableau 9 à la page 27 pour plus de renseignements sur les années-personnes.

B. Emploi des autorisations en 1990-1991 -- Volume II des Comptes publics

Crédits	(dollars)	Budget principal	Total disponible	Emploi réel
	Budgétaire			
	Commission canadienne des droits de la personne			
10	Dépenses du programme	13 360 000	15 489 286	**15 341 610**
(L)	Contributions au régime d'avantages sociaux des employés	1 462 000	1 568 000	**1 568 000**
	Total du programme	14 822 000	17 057 286	**16 909 610**

Partie I
Aperçu du programme

A. Plans pour 1992-1993 et rendement récent

1. Points saillants

Les points saillants du plan des dépenses sont les suivants :

- Le ministre de la Justice a récemment exprimé le souhait de présenter au début de 1992 un projet de loi visant à modifier la Loi canadienne sur les droits de la personne. Si tel est le cas, la Commission participera au processus de modification de la Loi au cours de l'année financière 1992-1993 (voir la page 18);

- en réaction aux restrictions budgétaires et à la charge de travail qui augmente, la Commission a pris des mesures au cours des dernières années pour améliorer l'efficacité du traitement des plaintes. Des mesures telles le règlement précoce ont aidé la Commission à offrir de meilleurs services en la matière; on devrait continuer de mettre l'accent sur le règlement précoce en 1992-1993 (voir la page 19);

- les examens et les enquêtes dans le domaine de l'équité en matière d'emploi ont encore été un élément important en 1991-1992. Des mesures ont été mises en oeuvre et ce travail se poursuivra en 1992-1993, afin de terminer l'examen de toutes les plaintes reliées à l'équité en matière d'emploi reçues avant le 31 décembre 1991. En 1992-1993, la Commission s'attend également à participer activement au processus de réaction aux recommandations découlant de l'examen législatif de la Loi sur l'équité en matière d'emploi (voir la page 22);

- en 1992-1993, la Commission élargira ses activités dans le domaine des communications non écrites. Elle fera un plus grand usage des services de radiodiffusion et de télévision en plus d'accroître ses liaisons avec les groupes communautaires et d'autres groupes de défense des droits de la personne (voir la page 23);

- la Commission a poursuivi son étude sur l'accessibilité aux immeubles fédéraux. L'étape II, qui est une étude d'un échantillonnage de banques et de comptoirs postaux, sera terminée en 1991-1992. Deux autres études ont été entreprises en 1991-1992 relativement à la disponibilité d'appareils de télécommunication pour malentendants et de publications du gouvernement fédéral sur des supports de substitution. On planifie actuellement une étude des moyens de transport en 1992-1993 (voir la page 23).

2. Sommaire des besoins financiers

Tableau 1 : Besoins financiers pour 1992-1993

(en milliers de dollars)	Budget des dépenses 1992-1993	Prévu 1991-1992	Écart
Commission canadienne des droits de la personne	**18 230**	17 465	765
Années-personnes* : contrôlées par C.T.	**224**	224	0
: Autres	**2**	2	0
	226	226	0

* Voir le tableau 9 à la page 27 pour plus de détails sur les années-personnes.

Explication de la différence : L'écart de 765 000 $, soit 4 p. 100, vient d'une augmentation des niveaux de référence pour 1992-1993. Cette augmentation est principalement attribuable à une plus grande charge de travail dans tous les secteurs de la Commission.

Explication des prévisions pour 1991-1992 : Les dépenses prévues pour 1991-1992 (au 30 novembre 1991) sont de 671 000 $ de plus que ce qui est indiqué dans le Budget des dépenses de 1991-1992. L'autorisation de dépenses supplémentaires qui figurera dans le Budget des dépenses supplémentaire correspond principalement aux augmentations de la charge de travail.

3. Examen des résultats financiers

Tableau 2 : Résultats financiers en 1990-1991

(en milliers de dollars)	1990-1991		
	Réel	Budget principal	Écart
Commission canadienne des droits de la personne	16 910	14 822	2 088
Années-personnes* : contrôlées par C.T.	218	203	15
: Autres	2	2	-
	220	205	15

* Voir le tableau 9 à la page 27 pour plus de détails sur les années-personnes.

Explication de la différence :

Années-personnes - La surutilisation de 15 années-personnes dans le Budget des dépenses a été approuvée afin de pallier l'accroissement de la charge de travail [Budget des dépenses supplémentaire (B)].

Dépenses - Le déficit de 2 088 000 $ ci-dessus a été comblé au moyen d'un budget de dépenses supplémentaire de 1 813 252 $ et du Crédit 5 pour évantualités du Conseil du Trésor de 316 033 $. La ventilation des différents articles expliquant l'augmentation figure ci-dessous.

	(en milliers de dollars)
o Financement accru en raison de l'augmentation de la charge de travail à la Direction de l'équité en matière d'emploi et de la parité salariale	1 813
o Augmentation de la masse salariale attribuable aux rajustements paritaires	316

B. Renseignements généraux

1. Introduction

Créée en 1978 en application de la Loi canadienne sur les droits de la personne, la Commission canadienne des droits de la personne est chargée d'appliquer la Loi et de voir à ce que les principes d'égalité des chances et de non-discrimination soient respectés dans tous les domaines relevant de la compétence fédérale. En particulier, la Commission s'occupe, pour ce qui est de l'emploi et de la fourniture de services, des plaintes de discrimination fondées sur l'un ou l'autre des motifs énoncés dans la Loi : la race, la couleur, l'origine nationale ou ethnique, la religion, l'âge, le sexe, l'état matrimonial, la situation de famille, la déficience et l'état de personne graciée.

De plus, la Commission fait enquête sur les plaintes de disparité salariale entre hommes et femmes qui accomplissent des fonctions équivalentes. Dans le domaine de l'équité en matière d'emploi, la Loi sur l'équité en matière d'emploi de 1986 exige que les rapports annuels présentés par les employeurs réglementés par le gouvernement fédéral soient mis à la disposition de la Commission, qui examine leurs pratiques d'emploi. Lorsqu'il y a lieu, la Commission peut déposer une plainte aux termes de l'article 10 de la Loi canadienne sur les droits de la personne.

À son obligation de faire enquête sur les plaintes de discrimination, s'ajoute la responsabilité légale d'élaborer et de réaliser des programmes d'information destinés à sensibiliser le public aux principes inscrits dans la Loi canadienne sur les droits de la personne.

Le pouvoir statutaire de la Commission s'étend à tous les secteurs relevant de la compétence fédérale, notamment les ministères et organismes fédéraux, les sociétés d'État, les entreprises privées qui assurent le transport régulier de biens ou de personnes d'une province à une autre ou entre le Canada et un autre pays, les banques à charte, les pipelines interprovinciaux ou internationaux, les entreprises de radiodiffusion soumises à la réglementation fédérale, les compagnies de téléphone, les élévateurs à grains et les compagnies qui s'occupent de la manutention de produits radioactifs.

La Commission est un organisme indépendant qui fait rapport au Parlement par l'entremise du ministre de la Justice.

La Loi canadienne sur les droits de la personne et la Charte canadienne des droits et libertés sont complémentaires en ce sens qu'elles enchâssent dans la Constitution la protection des droits de chaque personne. La Charte s'applique uniquement aux activités du gouvernement tandis que la Loi canadienne sur les droits de la personne s'applique en plus au secteur privé dont les activités sont réglementées par le gouvernement fédéral. Dans les domaines de compétence autres que fédérale, des lois semblables ont été adoptées par les provinces dans le but de protéger les droits de la personne. La Commission canadienne des droits de la personne fait la liaison avec les commissions provinciales des droits de la personne pour veiller à ce que les droits de la personne soient protégés partout au Canada.

2. Mandat

La Loi canadienne sur les droits de la personne, S.C. 1976-1977, a été proclamée le 1er mars 1978. Elle a été modifiée par le S.C. 1980-81-82-83, c. 111, 143, proclamé le 1er juillet 1983, et par le S.C. 1985, c. 26, proclamé le 15 octobre 1985.

3. Objectif du programme

Promouvoir le principe selon lequel chacun doit avoir une chance égale de participer à toutes les sphères de la vie canadienne dans la mesure compatible avec ses devoirs et obligations au sein de la société.

4. Description du programme

La Commission canadienne des droits de la personne mène des fonctions à la fois de mise en oeuvre, de conciliation et de promotion pour assurer l'égalité des chances.

Les mesures de mise en oeuvre consistent principalement à traiter les plaintes de discrimination déposées contre toute personne ou entreprise relevant de la compétence fédérale. La Commission dispose de vastes pouvoirs pour faire enquête sur les plaintes et les résultats de ces enquêtes sont soumis aux commissaires pour décision. Ceux-ci peuvent, après examen des résultats ainsi que des observations faites par l'une ou l'autre des parties à la plainte :

- décider de ne pas donner suite à la plainte (par exemple, si le cas ne relève pas de la compétence de la Commission ou si le délai pour déposer la plainte est échu);
- rejeter la plainte;
- renvoyer le plaignant à l'autorité compétente;
- nommer un conciliateur chargé d'essayer d'en arriver à un règlement de la plainte;
- approuver le règlement sur lequel les parties se sont entendues;
- demander au président du tribunal des droits de la personne de constituer un tribunal.

La Commission se sert en outre des données recueillies et publiées en application de la Loi sur l'équité en matière d'emploi, ainsi que des données obtenues dans le cadre du Programme d'équité en matière d'emploi du Conseil du Trésor, pour cerner les cas de sous-représentation des femmes, des minorités visibles, des personnes handicapées et des autochtones au sein du gouvernement fédéral ou dans le secteur réglementé par celui-ci. Elle cherche ensuite à collaborer avec les employeurs à l'élimination des facteurs systémiques expliquant la sous-représentation et à l'élaboration de plans pour corriger la situation.

La Commission s'applique également à promouvoir l'égalité des chances ainsi qu'à décourager les pratiques discriminatoires en réalisant des programmes d'information et de sensibilisation publique, en publiant des lignes directrices, en effectuant des recherches, en examinant des règlements et d'autres textes de même nature, et en entretenant des liens étroits avec les organismes de défense des droits de la personne et les groupes d'intérêt connexe.

5. Organisation du programme en vue de son exécution

Structure par activité : La Commission constitue l'unique activité du programme. Pour exécuter son programme, la Commission a réparti son activité selon quatre fonctions; le tribunal des droits de la personne est compris également dans cette activité en raison du libellé actuel de la Loi canadienne sur les droits de la personne, mais il est administré indépendamment de la Commission. Les secteurs d'activité sont les suivants :

* Antidiscrimination;
* Équité en matière d'emploi et parité salariale;
* Équité et promotion des droits de la personne;
* Services et gestion du programme; et

---

* Tribunal.

La fonction des services et de la gestion du programme a trait à l'orientation générale, à la formulation des politiques administratives, à la coordination et aux services communs centralisés de la Commission. Les autres fonctions voient à la prestation des services au grand public en vertu du mandat de la Commission. La fonction Tribunal fait partie de cette organisation en raison du libellé actuel de la Loi canadienne sur les droits de la personne. Toutefois, toutes les activités du Tribunal sont indépendantes de la Commission.

Structure par organisation : La Commission est composée d'un président, d'une vice-présidente et d'au plus six autres membres nommés par le gouverneur en conseil. Le président et la vice-présidente sont nommés à temps plein pour une période ne devant pas excéder sept ans et les autres commissaires, pour trois ans.

L'exécution du programme se fait par l'entremise des cabinets du président, du secrétaire général, de sept bureaux régionaux et des directions suivantes de l'administration centrale : Antidiscrimination, Équité en matière d'emploi et parité salariale, Communications, Politiques et planification, Services juridiques, Services de gestion et Personnel.

Secrétaire général : Le cabinet du Secrétaire général donne des conseils aux commissaires, coordonne les activités du personnel et dirige les activités des directions à l'administration centrale et des bureaux régionaux.

Régions : Les bureaux régionaux sont chargés de faire enquête sur toutes les plaintes, à l'exception de celles relatives à l'équité en matière d'emploi et à la parité salariale. Ils jouent également un rôle essentiel dans la prestation de services de communications aux Canadiens. Les bureaux régionaux sont situés à Halifax, Montréal, Ottawa, Toronto, Winnipeg, Edmonton et Vancouver.

Direction des programmes d'antidiscrimination : Cette direction a pour fonction de veiller à ce que toutes les plaintes déposées auprès de la Commission sauf celles relatives à l'équité en matière d'emploi et à la parité salariale, soient examinées d'une manière conforme aux dispositions de la Loi canadienne sur les droits de la personne. Il lui incombe également de se charger de l'assurance de la qualité, d'offrir des services de conciliation, d'élaborer et de dispenser la formation du personnel chargé des activités d'antidiscrimination de la Loi, d'élaborer des normes de rendement et des systèmes de mesure des politiques opérationnelles en matière de mise en oeuvre, et de réaliser des examens opérationnels du traitement des plaintes à l'administration centrale et dans les régions.

Direction de l'équité en matière d'emploi et de la parité salariale : Cette direction doit s'acquitter de tâches opérationnelles en vue de faire respecter la parité salariale et l'équité en matière d'emploi d'une manière conforme aux articles 10 et 11 de la Loi canadienne sur les droits de la personne. Elle enquête également sur les plaintes de discrimination, entreprend des examens conjoints et examine les rapports d'équité annuels qui lui sont présentés en vertu de la Loi sur l'équité en matière d'emploi.

Direction des communications : Cette direction doit s'acquitter des tâches opérationnelles d'information et de persuasion au moyen de la sensibilisation publique, de la liaison et des relations avec les médias. Pour ce faire, elle produit du matériel pour la promotion et la sensibilisation et fournit des services de direction et des conseils aux agents des communications régionaux au moyen de relations avec les médias et d'événements spéciaux.

Direction des politiques et de la planification : Le mandat de cette direction consiste à dispenser des conseils en matière de politique et de recherche afin d'appuyer le travail de la Commission et de ses directions opérationnelles. La Direction suit les questions pertinentes de droits de la personne et publie des projets de politiques, des lignes directrices et des rapports de recherche.

Direction des services juridiques : Les Services juridiques fournissent des avis juridiques au président, aux commissaires et au personnel. En plus, leurs avocats représentent la Commission dans les affaires qui sont portées devant les tribunaux, les tribunaux d'appel et les cours de justice.

Direction des services de gestion : Cette direction fournit des services de soutien à l'administration centrale et aux bureaux régionaux de la Commission, notamment des services en matière de finances, de gestion des biens, d'accès à l'information et de renseignements personnels, de gestion de l'information et d'informatique.

Direction du personnel : Cette direction fournit des services de soutien à l'administration centrale et aux bureaux régionaux concernant, notamment, la dotation, la classification, la rémunération et les avantages sociaux, les relations de travail, la planification de la formation et des ressources humaines, les langues officielles, la santé et la sécurité.

Tribunal des droits de la personne : Le tribunal des droits de la personne est un organe quasi judiciaire, qui exerce ses activités indépendamment de la Commission. Les membres du tribunal sont nommés par le président du Comité du tribunal des droits de la personne, dont le bureau principal est à Toronto. Un secrétariat distinct, dont le siège est à Ottawa, assure tous les services de soutien nécessaires au bon fonctionnement des tribunaux partout au Canada.

Tableau 3 : Ressources par organisation

(en milliers de dollars)	Budget des dépenses 1992-1993 ($)	A-P	Prévu 1991-1992 ($)	A-P
Cabinets du président et de la vice-présidente	756	9*	731	9*
Secrétaire général	615	6	640	6
Services juridiques	1 348	15	1 217	15
Communications	1 559	16	1 622	16,5
Antidiscrimination**	1 426	22	1 381	21,5
Equité en matière d'emploi et parité salariale	1 982	32	2 099	32
Politiques et planification	640	9	631	9
Services de gestion	2 804	24	2 681	24
Personnel	599	9	589	9
Régions	4 915	75	4 408	75
	16 644	217	15 999	217
Tribunal des droits de la personne***	1 586	9	1 466	9
	18 230	226	17 465	226

* Ce chiffre comprend 2 années-personnes non contrôlées (c.-à-d. le président et la vice-présidente nommés par le gouverneur en conseil).

** Ceci est une nouvelle direction, anciennement la Direction du traitement des plaintes, et le bureau des Opérations régionales à l'administration centrale.

*** Le Tribunal exerce ses activités indépendamment de la Commission.

C. Perspective de planification

1. Facteurs externes qui influent sur le programme

Plusieurs facteurs nous portent à croire que la charge de travail de la Commission augmentera, notamment en ce qui concerne l'importance accordée aux questions de droits de la personne à l'échelle nationale et internationale, la sensibilisation accrue des femmes et des minorités aux obstacles discriminatoires à l'emploi, l'engagement répété des gouvernements quant à l'importance des droits de la personne, et la confirmation par les cours de justice voulant que les lois sur les droits de la personne soient de nature quasi constitutionnelle.

L'évolution rapide d'un milieu social donné et les brusques changements qui peuvent se faire (par exemple, dans les relations avec les autochtones) donnent lieu à des pressions accrues sur la Commission, du fait qu'un plus grand nombre de plaintes sont déposées et que les groupes communautaires et autres se tournent de plus en plus vers elle pour avoir un appui.

L'examen législatif de la Loi sur l'équité en matière d'emploi peut donner suite à des activités accrues au chapitre de l'examen et de la surveillance. Les initiatives en rapport avec la parité salariale mises sur pied dans d'autres secteurs de compétence ont sensibilisé davantage les femmes à leurs droits à une rémunération égale pour un travail égal. Il s'ensuit que le nombre tout comme la complexité des plaintes soumises relativement à la parité salariale vont probablement croître.

Les retards pris par le gouvernement pour modifier la Loi canadienne sur les droits de la personne continuent d'être dénoncés par les groupes de revendication. Leurs critiques touchent particulièrement les dispositions clés comme celles qui confirmeraient l'obligation de l'employeur de consentir des adaptations raisonnables aux personnes qui seraient autrement défavorisées et d'interdire la discrimination ayant pour motif l'orientation sexuelle.

Les autres facteurs qui auront une incidence sur la charge de travail de la Commission sont les suivants :

- la décision dans la cause Haig et Birch (qui a trait à la constitutionnalité de l'article 3 de la Loi canadienne sur les droits de la personne) aura une incidence sur le nombre de plaintes déposées auprès de la Commission (p. ex. orientation sexuelle);

- la modification éventuelle de la Loi canadienne sur les droits de la personne afin d'y inclure l'orientation sexuelle ou les convictions politiques, donnera lieu à un plus grand un nombre de plaintes;

- une plus grande sensibilisation aux problèmes des relations interraciales, particulièrement dans les grandes villes canadiennes comme Toronto, Montréal et Halifax pourrait également donner lieu à un plus grand nombre de plaintes.

De façon générale, la société canadienne est devenue beaucoup plus consciente des droits de la personne. En conséquence, les Canadiens s'attendent à ce que les questions de droits de la personne soient traitées plus rapidement et d'une façon qui permettra aux gens de mieux se comprendre et qui mettra en valeur des principes d'égalité.

2. Initiatives

La Commission canadienne des droits de la personne compte poursuivre les initiatives annoncées antérieurement et se concentrer sur la simplification de ses méthodes de gestion de l'information et d'application de nouvelles techniques.

3. État des initiatives annoncées antérieurement

- Les modifications proposées à la Loi canadienne sur les droits de la personne ont fait l'objet de discussions par le gouvernement fédéral depuis 1986. La ministre de la Justice a annoncé récemment son intention de présenter, au début de 1992, un projet de loi à la Chambre des communes. Si tel est le cas, l'étude du projet de loi par un comité de la Chambre des communes se poursuivra probablement en 1992-1993.

- La Commission a fait savoir au cours du dernier exercice qu'elle effectuerait une étude sur l'accessibilité aux banques (les six grandes banques) et aux comptoirs postaux en 1991-1992. On a prélevé un échantillon de 42 banques et de 14 comptoirs postaux dans sept villes. On a terminé le travail sur le terrain en octobre 1991. La version provisoire du rapport portant sur les comptoirs postaux est terminée et celle du rapport sur les banques devrait être terminée en janvier 1992. On compte rendre les deux rapports publics en avril 1992.

D. Données sur le rendement et justifications des ressources

Par la réalisation de son programme, la Commission canadienne des droits de la personne favorise une sensibilisation accrue des Canadiens aux questions de droits de la personne et au respect des droits individuels. Ce qui permet à la Commission de changer les attitudes des Canadiens, c'est sa capacité de traiter les demandes de renseignements du public, de régler des plaintes, de promouvoir les principes de droits de la personne et d'influencer le gouvernement sur la façon de traiter des questions de droits de la personne au Canada.

Pour assurer la prestation de ses services, la Commission canadienne des droits de la personne disposera d'un budget de 18 230 000 $ et d'un effectif de 226 personnes en 1992-1993. Même si ces ressources ont augmenté par rapport aux dernières années, elles ne permettront pas à la Commission de répondre à sa charge de travail sans cesse croissante. Les tableaux 4 et 5 ci-dessous indiquent clairement que le nombre de demandes de renseignements et de plaintes continuera d'augmenter. Cette charge de travail, ajoutée aux contraintes budgétaires, entraînera en fin de compte une autre augmentation du nombre de plaintes en souffrance.

L'incidence des restrictions budgétaires est quelque peu atténuée par les mesures qu'a prises la Commission pour faire augmenter la productivité, notamment le règlement précoce. En 1990-1991, 223 cas ont été réglés avant qu'ils ne deviennent des plaintes officielles soumises aux Commissaires. Au cours des six premiers mois de 1991-1992, le nombre de règlements précoces a augmenté de 32 p. 100 par rapport à la même période en 1990-1991. En 1992-1993, le personnel de la Commission s'attend à traiter quelque 1 100 dossiers, dont les plaintes de parité salariale, d'équité en matière d'emploi, de discrimination ainsi que de règlements précoces.

Tableau 4 : Demandes de renseignements

	Planifié 1992-1993	Prévu 1991-1992	Réel 1990-1991
Opérations régionales	**57 000**	55 350	52 244
Parité salariale et équité en matière d'emploi	**950**	648	661
Toute la Commission	**57 950**	55 998	52 905

Tableau 5 : Plaintes

	Planifié 1992-1993	Prévu 1991-1992	Réel 1990-1991
Solde reporté	**2 805**	2 594	2 173
Plaintes acceptées	**1 105**	1 048	976
Total	**3 910**	3 642	3 149
Plaintes instruites	**1 100**	837	555
Reste	**2 810**	2 805	2 594

En raison d'une attention plus grande accordée à la conciliation (cas réglés avant d'être soumis aux tribunaux), la Commission a également réduit ses coûts et réglé un plus grand nombre de cas. En 1990-1991, elle a réglé 111 cas au stade de la conciliation. Le pourcentage des cas traités avec succès a connu une hausse appréciable, passant de 41 p. 100 en 1989-1990 à 60 p. 100 en 1990-1991. Au cours des six premiers mois de 1991-1992, la Commission a traité 132 cas au stade de la conciliation, dont 98 avec succès.

Les deux tableaux qui suivent illustrent l'état des plaintes en cours de traitement au 31 mars 1991 et les résultats des causes instruites par année financière à partir de 1984-1985 jusqu'à 1990-1991.

Tableau 6 : État des plaintes en cours de traitement au 31 mars 1991

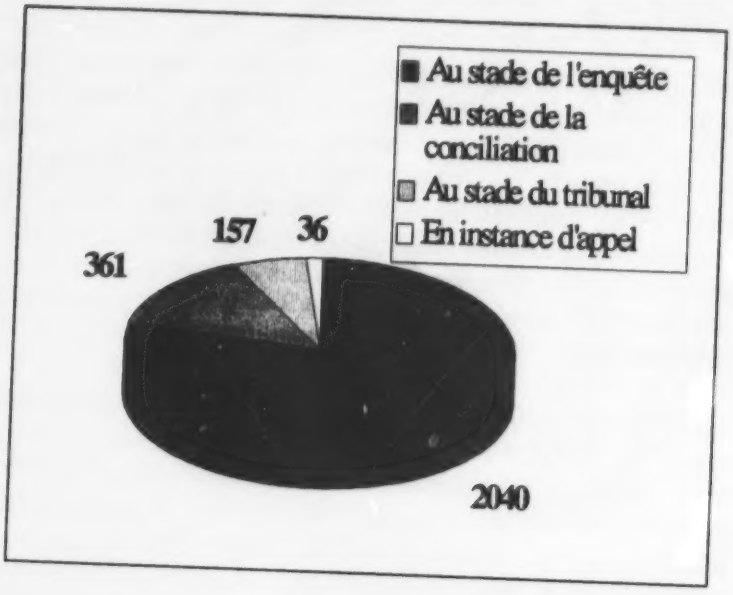

Tableau 7: Résultats des plaintes instruites, par année financière

Année	À instruire*	Plaintes rejetées	Plaintes réglées**	Autres***	À la conciliation	Au tribunal	Total des plaintes reçues
90-91	74	212	142	290	175	20	913
89-90	80	132	75	114	228	51	680
88-89	65	139	68	60	137	119	588
87-88	41	228	49	182	134	21	655
86-87	35	211	53	109	73	37	518
85-86	4	196	40	66	90	12	408
84-85	14	146	60	37	34	13	304

* Il s'agit de plaintes au sujet desquelles la Commission exerce sa discrétion de faire une enquête approfondie.

** Il s'agit de plaintes réglées au stade de la conciliation.

*** Comprend les plaintes irrecevables, celles ne devant pas être renvoyées devant un tribunal ou ne devant pas être étudiées plus à fond (p. ex. les plaintes abandonnées ou celles qui n'ont pas permis à la Commission de rester en contact avec les plaignants).

Les ressources allouées aux autres secteurs du programme de la Commission, serviront aux fins suivantes :

- la Commission prévoit que 16 plans relatifs à l'équité en matière d'emploi seront approuvés au 31 mars 1992 et que 43 autres plans le seront d'ici au 31 mars 1993. Ces plans sont l'essentiel des initiatives de la Commission qui visent à faire en sorte que les employeurs embauchent un nombre de personnes appartenant aux groupes désignés (c.-à-d. les autochtones, les personnes handicapées, les minorités visibles et les femmes) sur une base correspondante à la population active canadienne. La Commission continuera de contrôler la mise en oeuvre de ces plans. Au 31 mars 1993, ce programme touchera environ 275 000 employés;

- à l'heure actuelle, on compte 70 plaintes relatives à l'équité en matière d'emploi. De ce nombre, cinq sont près d'un règlement, sept sont devant les tribunaux et les enquêtes se poursuivent dans le cas des 58 autres, dont 49 ont été déposées par un seul groupe, l'Assemblée des chefs du Manitoba. La Commission participe également à 20 examens conjoints (analyse des systèmes et données d'emploi faite en collaboration avec l'employeur). Ces plaintes et examens touchent 68 p. 100 de tous les employés visés par la Loi sur l'équité en matière d'emploi et 76 p. 100 des personnes visées par le programme d'équité en matière d'emploi du Conseil du Trésor;

- pour exécuter son mandat au chapitre de l'équité en matière d'emploi, la Commission continuera à entreprendre de nouveaux examens conjoints et à tenir des ateliers auprès des employés régis par le gouvernement fédéral. Environ quatre ateliers devraient être présentés en 1992-1993. La Commission terminera également une analyse portant sur quatre ans de tous les employeurs qui ne font pas l'objet d'un examen ou d'une enquête suite à une plainte. Elle fera également ses recommandations auprès du Comité spécial de la Chambre des Communes chargé de l'examen législatif de la Loi sur l'équité en matière d'emploi au cours des derniers mois de l'exercice 1991-1992 et au cours de 1992-1993;

- en 1991-1992, la Section de la parité salariale de la Commission a continué de donner des conseils, d'effectuer des analyses et d'offrir un soutien au tribunal fédéral de parité salariale, a entrepris des négociations avec Travail Canada dans le but de mettre sur pied un processus de référence des cas d'équité salariale, a tenu une série d'ateliers sur l'équité salariale et a continué d'analyser quatre grandes plaintes touchant 14 000 employés. En 1992-1993, les principaux objectifs de la Commission en matière d'équité salariale seront de continuer à offrir un soutien au tribunal fédéral de parité salariale, de terminer son enquête

relativement aux quatre grandes plaintes d'équité salariale, d'étoffer les autres plaintes d'équité salariale à instruire, de continuer à encourager le respect volontaire de la Loi canadienne sur les droits de la personne par la diffusion de publications et de vidéos et par la tenue d'ateliers; et enfin de continuer à faire diminuer le nombre de plaintes d'équité salariale en souffrance depuis plus de 18 mois;

- après son enquête auprès de 32 bureaux fédéraux au cours de 1990-1991, la Commission a publié son premier rapport dans le cadre du projet << Inégalité d'accès >>. Deux autres études ont été amorcées en 1990-1991 sur la disponibilité de publications fédérales sur des supports de substitution et de services d'appareils de télécommunication pour les malentendants. En 1991-1992, le travail s'est poursuivi sur les projets d'inégalité d'accès (c.-à-d. d'autres études portant sur l'accessibilité aux banques et aux bureaux de poste). Ces projets visent à accroître la sensibilisation aux besoins des personnes handicapées et à encourager la prise de mesures de redressement appropriées par les organismes sous compétence fédérale;

- en 1990-1991, la Commission a publié un énoncé de position, Un nouvel engagement, prévoyant une refonte en profondeur de la politique fédérale relative aux peuples autochtones du Canada et a présenté un mémoire au Comité spécial mixte sur le renouvellement du Canada. En 1992-1993, la Commission entend présenter son mémoire à la Commission royale sur les peuples autochtones;

- une des responsabilités de la Commission est d'informer les Canadiens de leurs droits en vertu de la Loi canadienne sur les droits de la personne. À cet égard, en 1990-1991, la Commission a produit 113 000 exemplaires de diverses publications. Au cours du premier semestre de 1991-1992, les bureaux régionaux de la Commission canadienne des droits de la personne ont organisé plus de 500 colloques, ateliers et réunions de comités. La Commission a également produit des messages télévisés d'intérêt public sur la parité salariale et les difficultés auxquelles sont confrontées les femmes et les personnes handicapées; un vidéo de formation en matière de parité salariale et un vidéo sur les activités de la Commission. Plus de 100 000 exemplaires de diverses publications de la Commission ont été diffusés au grand public. En 1991-1992, la Commission canadienne des droits de la personne a produit des feuillets d'information sur les droits de la personne en trois langues autochtones et quatorze autres langues en plus des deux langues officielles. Ces publications sont offertes sur supports de substitution;

- sur le plan juridique, le travail de la Commission a eu une influence importante sur les initiatives et les orientations qu'elle a prises et, par conséquent, sur les droits de la personne au Canada. Parmi la jurisprudence établie en 1990-1991 et en 1991-1992 par les tribunaux des droits de la personne, la Cour fédérale du Canada et la Cour suprême, on retrouve :

  - la responsabilité de l'employeur pour la discrimination exercée à l'endroit d'un employé séropositif (SIDA) (Fontaine c. C.P. Rail);

  - la responsabilité des Forces armées canadiennes pour la discrimination à l'endroit d'un militaire ayant des problèmes d'acuité visuelle (Rosin c. FAC);

  - la responsabilité des Forces armées canadiennes pour la discrimination fondée sur la déficience par l'application de leurs normes médicales (Robinson c. FAC);

  - la responsabilité de l'employeur pour permettre aux employés de suivre un traitement contre la dépendance à l'égard de l'alcool (Niles c. CN);

  - selon une décision de la Cour suprême du Canada rendue en 1990, les décisions de la Commission sont de nature administrative plutôt que quasi judiciaire; il est donc possible d'en faire appel devant la Cour fédérale, Division de première instance;

  - la définition par la Cour suprême du lien employeur-employé et le pouvoir de la Cour fédérale d'émettre des mandats de perquisition.

- en 1992-1993, la Commission se présentera devant des tribunaux des droits de la personne, des tribunaux d'appel, la Cour fédérale du Canada (Division de première instance), la Cour d'appel fédérale et la Cour suprême du Canada concernant les affaires mettant en cause les questions suivantes :

  - l'autonomie des tribunaux des droits de la personne;

  - la définition de << famille >> dans l'affaire Mossop (Cour suprême du Canada);

- le pouvoir de la Commission de déposer des plaintes et d'enquêter sur des plaintes déposées par des tiers en se basant sur les rapports de l'employeur, conformément à la Loi sur l'équité en matière d'emploi; et

- la parité salariale dans le secteur fédéral en référence à près de 70 000 emplois.

Partie II
Renseignements Supplémentaires

A. Aperçu des ressources du programme

1. Besoins financiers par article

Tableau 8 : Détails des besoins financiers par article

(en milliers de dollars)	**Budget des dépenses 1992-1993**	Prévu 1991-1992	Réel 1990-1991
Personnel			
Traitement et salaires	**10 760**	10 532	10 565
Autres frais touchant le personnel	**1 722**	1 613	1 568
	12 482	12 145	12 133
Biens et services			
Transports et communications	**1 372**	1 421	1 284
Information	**623**	679	663
Services professionnels et spéciaux	**2 353**	1 892	1 745
Location	**203**	223	116
Achat de services de réparation et d'entretien	**120**	125	48
Services publics, fournitures et approvisionnements	**237**	228	354
Paiements de transfert	**0**	0	5
Autres subventions et paiements	**0**	62	2
	4 908	4 630	4 217
Total des dépenses de fonctionnement	**17 390**	16 775	16 350
Capital	**840**	690	560
	18 230	17 465	16 910

2. Besoins en personnel

Les besoins en personnel représentent 68 p. 100 des dépenses totales du programme. Un aperçu des besoins en personnel du programme est présenté au tableau 9.

Tableau 9 : Détail des besoins en personnel

	Années-personnes* contrôlées par C.T				
	Budget des dépenses 1992-1993	Prévu 1991-1992	Réel 1990-1991	Provision des traitements actuels	Provision pour le traitement moyen 1992-93
Gestion	9	9	10	61 500 - 138 300	84 924
Scientifique et professionnelle					
Droit	7	7	6	22 890 - 125 100	74 326
Économique, sociologie et statistique	2	2	2	20 000 - 84 700	64 524
Bibliothéconomie	1	1	1	25 371 - 60 147	-
Administration et service extérieur					
Services administratifs	26	26	18	17 470 - 72 817	47 320
Gestion des systèmes informatiques	3	3	4	22 310 - 73 032	37 261
Gestion des finances	3	3	2	15 516 - 69 789	42 962
Services d'information	14	14	10	17 329 - 65 839	51 643
Organisation et méthodes	1	1	-	17 121 - 70 600	-
Gestion du personnel	7	7	7	16 390 - 67 273	47 098
Administration du programme	81	81	84	17 470 - 72 817	48 586
Acquisitions et fournitures	1	1	1	16 293 - 70 600	-
Technique					
Techniciens divers	1	1	2	16 124 - 71 058	-
Soutien des sciences sociales	3	3	5	16 124 - 73 716	32 855
Soutien administratif					
Commis aux écritures et aux règlements	34	34	35	16 504 - 40 509	28 505
Secrétariat, sténographie et dactylographie	31	31	33	16 356 - 40 768	27 307
TOTAL	224	224	220		

	Autres années-personnes				
	Budget des dépenses 1992-1993	Prévu 1991-1992	Réel 1990-1991	Provision des traitements actuels	Provision pour le traitement moyen 1992-1993
Niveaux supérieurs	2	2	2	44 300 - 170 500	134 058

Nota :

* L'expression **< < années-personnes > >** désigne l'emploi d'une personne pendant une année complète ou l'équivalent (par exemple, l'emploi de trois personnes pendant quatre mois chacune). Une année-personne peut viser les employés rémunérés au tarif des heures normales (au Canada ou à l'étranger), permanents ou non, à temps plein ou partiel, saisonniers, nommés pour une période déterminée ou occasionnels et les autres types d'employés.

Les **années-personnes contrôlées** sont soumises au contrôle du Conseil du Trésor. À quelques exceptions près, le Conseil du Trésor contrôle directement le nombre d'années-personnes des ministères et organismes énumérés à l'annexe I des parties I et II de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique. Le Conseil du Trésor ne contrôle pas les années-personnes concernant le personnel des ministres nommés en vertu de l'article 39 de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique et toutes les nominations faites en vertu d'un décret. En outre, les années-personnes de certains ministères et organismes peuvent être exemptées du contrôle du Conseil du Trésor. Dans la partie II du Budget des dépenses, les années-personnes contrôlées sont identifiées comme années-personnes < < autorisées > >.

Les **autres années-personnes** ne sont pas soumises au contrôle du Conseil du Trésor, mais sont divulguées à la partie III du Budget des dépenses, dans un tableau comparatif incluant les années précédentes, à l'appui des dépenses en personnel requises énoncées dans le Budget des dépenses.

Nota : Les colonnes concernant les années-personnes montrent la répartition prévue des années-personnes du Programme, contrôlées ou non, par groupe professionnel. La colonne concernant l'échelle des traitements actuelle indique les échelles salariales par groupe professionnel en vigueur le 1er octobre 1991. La colonne visant les traitements indique les coûts salariaux estimatifs de base, y compris la provision pour les conventions collectives, les augmentations d'échelons annuelles, les promotions et la rémunération au mérite, divisés par le nombre d'années-personnes du groupe. Les modifications apportées à la répartition des éléments utilisés pour le calcul peuvent influer sur la comparaison des moyennes d'une année à l'autre.

3. Coût net du programme

Tableau 10 : Coût estimatif total du programme pour 1992-1993

(en milliers de dollars)	Budget principal 1992-1993	Plus autres coûts*	Coût estimatif total du programme	
			1992-1993	1991-1992
Commission canadienne des droits de la personne	**18 230**	2 246	**20 476**	18 828

* Les autres coûts, soit 2 246 000 $, comprennent :

	(en milliers de dollars)
• les locaux fournis sans frais par Travaux publics Canada;	1 800
• l'émission de cheques et les autres services comptables fournis sans frais par Approvisionnements et Services Canada;	24
• les avantages sociaux des employés, constitués de la contribution de l'employeur aux primes des régimes d'assurance et des frais payés par le Secrétariat du Conseil du Trésor.	422

B. Autres renseignements

1. Publications disponibles

- Accessibilité
- Les programmes d'adaptation*
- Guide pour la présélection et la sélection des employés*
- VIH-SIDA (brochure)
- Politique d'immuno-déficience acquise (SIDA), mai 1988
- Un nouvel engagement : Déclaration de la Commission canadienne des droits de la personne sur la politique fédérale concernant les autochtones, novembre 1990
- Politique sur les supports de substitution
- Rapport annuel 1990
- Politique sur les motifs justifiables*
- Politique sur les exigences professionnelles justifiées*
- Loi canadienne sur les droits de la personne : Guide
- Loi canadienne sur les droits de la personne : Codification administrative
- Politique de dépistage des drogues*
- Équité en matière d'emploi : L'égalité des chances (brochure)
- La parité salariale, ça va de soi (livret de l'employé)
- La parité salariale, ça va de soi (livret de l'employeur)
- La parité salariale, ça va de soi (brochure)
- Ordonnance de 1986 sur la parité salariale*
- L'égalité...mettons la main à la tâche (brochure)
- Les cas de disparité salariale, 1978-1989
- L'équité au travail (extrait)
- Vos droits
  - Qu'est-ce que la discrimination ?
  - Âge
  - Dépendance à l'égard de l'alcool ou de la drogue
  - Le dépôt d'une plainte auprès de la CCDP
  - État matrimonial et situation de famille
  - Déficience mentale
  - Déficience physique
  - Race, couleur, origine nationale ou ethnique
  - Sexe
- Recueil des cas de harcèlement
- Politique en matière de harcèlement
- Forum des droits de la personne (trimestriel)
- Politique d'embauchage préférentiel des autochtones, février 1990
- Politique relative à la grossesse et à l'accouchement, mai 1987*

- Tableau des motifs de distinction illicite
- L'égalité dans la différence - Les droits de la personne au Canada : un bilan*
- Inégalité d'accès : Enquête sur l'accessibilité d'un échantillon de bureaux fédéraux, rapport nº. 1
- Inégalité d'accès : Deuxième rapport : Disponibilité des publications du gouvernement fédéral sur supports de substitution
- Inégalité d'accès : Troisième rapport : Services offerts aux utilisateurs d'appareils de télécommunications pour malentendants par les bureaux fédéraux
- Inégalité d'accès : Résumé
- Qu'est-ce que le harcèlement ? (feuillet)
- Études de cas
  - < < Mais peut-elle conduire un lève-palette ? > >, discrimination fondée sur le sexe
  - < < On fait ce qu'on peut > >, discrimination raciale
  - < < Impasse > >, SIDA
  - < < Il suffit de dire non > >, harcèlement sexuel
  - < < Le temps est venu de payer les pots cassés > >, équité en matière d'emploi
  - < < Que peut-on y faire ? > >, déficience
  - < < Un problème collectif > >, dépendance à l'égard de l'alcool

* produites avant 1989-1990

INDEX

A

accessibilité, 7,18,23
âge, 10
années-personnes, 28
autochtones, 12,17,22,23,24

C

charge de travail, 6,8,9,17,19
Charte canadienne des droits et libertés, 11
commissions provinciales des droits de la personne, 11
communications, 6,14
conciliateur, 12
couleur, 10
cours de justice, 14,17

D

déficience, 10
demandes de renseignements, 19
Direction de l'équité en matière d'emploi et de la parité salariale, 14
Direction des communications, 14
Direction des politiques et de la planification, 14
Direction des programmes d'antidiscrimination, 14
Direction des services de gestion, 15
Direction des services juridiques, 14
Direction du personnel, 15
discrimination, 10,12,14,17,19,24
disparité salariale, 10
droits de la personne, 6,11,12,14,17,18,19,23,24

É

égalité des chances, 10,11,12
équité en matière d'emploi, 6,10,12,14,19,22
état de personne graciée, 10
état matrimonial, 10

F

famille, 10,25
femmes, 10,12,17,22,23

I

initiatives, 17,18,22,24

J
jurisprudence, 24
Justice, Ministre de la, 6,10,18
L
Loi canadienne sur les droits de la personne, 6,10,11,13,14,17,18,23
Loi sur l'équité en matière d'emploi, 6,10,12,14,17,22,25
Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique, 28
M
mandat, 11,14,22
minorités visibles, 12,17,22
mise en oeuvre, 11,12,14,22
O
objectifs, 11,23
organisation, 13
orientation, 13,24
orientation sexuelle, 17,18
origine ethnique, 10
origine nationale, 10
P
parité salariale, 14,17,19,23
personnes handicapées, 12,22,23
plaintes, 6,10,12,14,17,18,19,20,22,25
plaintes en souffrance, 19,23
plans, 6,12,22
public, 10,13,19,23
publications, 7,23,24
R
race, 10
recherche, 12,14
Régions, 14
relations interraciales, 18
religion, 10
S
Secrétaire général, 13
sensibilisation, 10,12,14,17,18,19,23
séropositif (SIDA), 24
sexe, 10
statutaire, pouvoir, 10
supports de substitution, 7,23,24
systémiques, 12

T

traitement des plaintes, 6,14
Tribunal des droits de la personne, 12,15
tribunal fédéral de parité salariale, 22,23

U

Un nouvel engagement, 23